Equipes et managers en souffrance ? Offrons un réel soutien !

Comme si les difficultés socio-économiques usuelles ne suffisaient pas, une certaine pandémie en a ajouté une couche… Norbert Apter en décrit certaines conséquences actuelles. Il propose aux praticiens de la médiation d'équipe de s'unir pour apporter une aide concrète aux cadres et aux équipes dans les entreprises.

« Distanciel » et réglementations fluctuantes de la Covid-19 ajoutés au travail à distance ont perturbé le monde du travail, équipes et managers compris.

Après deux ans d'attente de « retrouvailles », la reprise fut rude : (sur)charge de tâches, incapacité de prendre le temps de renouer les liens et de recréer une ambiance de travail stimulante et un réel team spirit. Deux aspects pourtant nécessaires, souhaités et attendus…

En effet, la période de la Covid a transformé la relation au travail, voire son sens ; elle a souvent en partie dilué les rôles, les fonctions, les missions ; elle a amenuisé le contact avec les collègues et les managers ; elle a imposé une certaine distance et parfois une distance certaine ; d'où des malentendus fréquents : à cause de la non-résolution ou l'exacerbation de tensions préexistantes. Bref, malgré un quasi-retour à la normale de l'après-Covid avec, en prime, le télétravail (espoirs et risques compris), les relations et les collaborations s'avèrent plus complexes que jamais. Et l'esprit d'équipe s'en trouve amoindri : le taux de tension ambiant n'aidant pas.

Un climat psychologique à considérer

En Suisse : « 28,2 % des actifs sont dans une zone de stress critique pour la santé », pouvait-on lire le 23 août 2022 sur rts.ch. Ce même site soulignait le 21 novembre que : « près de 650 000 employés envisageraient de changer de travail à cause du stress ». Pour sa part, Marie-Barbey-Chappuis, maire de Genève, qualifiait le contexte socio-économique d'« assez anxiogène » (*Tribune de Genève*, 31.12.2022).

Pas encore grave, la situation des équipes et des managers n'est pas moins critique. Nous vivons un tournant sans précédent : les taux de tension et de souffrance, latentes ou ouvertes, ont pris l'ascenseur. La plupart des personnes que je rencontre (même en privé) tiennent les mêmes propos. Elles se disent désemparées dans leur univers professionnel. La cause : conflits, sensations de perte de sens et/ou de points de repère, manque de perspectives quant à l'avenir, etc.

Dans le contexte actuel « à flux tendu », il en résulte des conséquences. Lesquelles devraient nous alarmer. D'une part, cet état de fait réduit la sensation de bien-être et contribue à démotiver. D'autre part, il entrave sérieusement l'efficacité générale. Cette ambiance risque de se dégrader. Le cas échéant, elle augmentera le taux d'absentéisme, de burn-out, de démissions ou de licenciements.

L'investissement des managers envers leurs équipes est donc décisif en 2023. À tel point que la qualité et l'efficacité relationnelles, opérationnelles et stratégiques des entreprises, voire leur survie, vont en dépendre. Un bon côté à ce sévère constat : votre rôle de formateur va se révéler plus utile que jamais.

S'unir pour aider

Des outils existent pour prendre vraiment soin des équipes. Vous et les managers pouvez en profiter (avec ou non l'aide d'un tiers externe). (Voir la page dédiée sur norbert.apter.ch.)

Vous pratiquez la médiation d'équipe ? Vous aimeriez me rejoindre afin de créer un groupe d'analyse et d'échange de pratiques et, surtout, mettre un *pool* de spécialistes à disposition des équipes et de leurs managers en souffrance ? Contactez-moi ! L'union – plus la compétence ! – fait la force, mais peut aussi faire… une sacrée différence dans le monde du travail !

Norbert Apter
Activateur d'Intelligences
Spécialiste des équipes
Directeur de l'Institut ODeF